



II Plenario  
Sección Sindical de Triodos Bank

27 de Junio de 2019

### **INTRODUCCIÓN:**

Tras la finalización del periodo de 4 años desde la celebración de nuestro primer plenario, es momento de hacer balance y analizar el recorrido que ha tenido la Sección Sindical de CCOO en Triodos Bank: “*el Triodos Bank de ANTES*” y “*el Triodos Bank de AHORA*”.

Es importante decir, que en Triodos Bank no existía Comité de Empresa, no teníamos Representación Legal de los Trabajadores ni ninguna de nuestras oficinas tenía Delegados de Personal.

Han sido cuatro años de intenso trabajo, donde los comienzos fueron muy difíciles, y el trayecto tampoco ha sido fácil. Donde fueron necesarias situaciones a las que no nos hubiera gustado llegar, pero que, sin esas decisiones, no estaríamos donde nos encontramos hoy. Es difícil, y esperamos que no siempre lo sea, que se tenga en cuenta a la RLT como un punto de apoyo, de trabajo, de consulta y de dialogo, pero estamos seguros de que, con el esfuerzo, trabajo, y pasión por defender nuestros derechos, podamos seguir consiguiendo grandes avances.

### **BALANCE (I):**

El *Triodos de Antes*:

Las **Prolongaciones de jornada** prácticamente obligatorias, para irte a tu hora tenías que pedir permiso, y luego hacerlo suponía que debías casi un favor.

El **Incumplimiento del horario laboral marcado en el Convenio**. El banco disponía de un amplio abanico horario que abarcaba desde las 7.30h a las 21.00h. Tampoco había posibilidad de **jornada intensiva**..

**No disponíamos un Plan de Igualdad**, obligatorio por ley al tener más de 250 empleados en la Sucursal Española.

Las **grandes dificultades para la conciliación** de la vida laboral con la personal porque no existía ni flexibilidad horaria, ni bolsa de conciliación.

### **BALANCE (II):**

Teníamos incidencias continuas en las remuneraciones salariales: subidas convenio, categorías, trienios, o la **remuneración de las guardias** que durante muchos años no se pagó lo que venía en convenio. Además de la distinción que se hacía según el puesto que tuvieras, si eras gerente, subdirector o director decían eso de *“ya viene implícito en su salario”* algo que claramente no decía el convenio y las guardias debían compensarse a todos por **igual**.

Las formaciones obligatorias siempre eran convocadas sin tener en cuenta las jornadas laborales y flexibilidad o reducción sobre la misma de los empleados. En el caso de formaciones a nuevos compañeros la jornada se prolongaba casi por duplicado, extendiendo su jornada de 9h a 21h

Y que decir de los días de AAPP, algunos departamentos no podían disfrutar de esta licencia, y los departamentos que si “se les permitía” si querían disfrutar de su permiso legal, les pedían justificación de para qué querían el día y se entraba a valorar según el criterio del responsable, si era un tema prioritario o no para concedérselo.

Las ferias y eventos si coincidía en día laboral ese día se trabajaban más de 12 horas, dada la complejidad que le suponía al banco contemplar que hubiera turnos para cubrir el evento. Trabajabas 12h a precio de 7h.

### **RESULTADO (I):**

El *Triodos de Ahora*:

En diciembre de 2015 conseguimos constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Tras más de 1 año de negociación y después de una denuncia puesta en la Inspección de Trabajo, en diciembre de 2017 firmamos el **primer ACUERDO COLECTIVO**.

Se ha conseguido una mejora de horarios tanto incorporando la *Flexibilidad horaria* en la hora de entrada, como la *Jornada Intensiva todos los viernes del año*, la *Jornada Intensiva en los meses de julio y agosto*, también ha habido una *unificación de horarios*, donde la finalización de la jornada máxima es a las 17.30h y se han adoptado *medidas de flexibilidad adicionales para evitar reducciones de jornada* de hasta 45 minutos.

Se ha normalizado el no tener que “*pedir permiso*” para irnos al finalizar nuestra jornada laboral, lo que suponía grandes prolongaciones de la jornada y no permitía la conciliación familiar.

### **RESULTADO (II):**

También hemos conseguido la normalización en la gestión y pago de nóminas o retribuciones salariales y en la mayoría de las ocasiones las formaciones obligatorias se imparten dentro del horario laboral, y si existen casuísticas especiales de jornada el emplead@ puede trasladarlo y modificarlo.

Otras de las medidas que hemos conseguido es la posibilidad de disfrutar por horas algunos de los permisos retribuidos y disfrutar de todos los días de AAPP sin necesidad de justificar en que voy a invertir mi día.

Además de conseguir que existiera el Comité de Empresa, también se ha conseguido que tengamos Delegados de Personal en algunas oficinas, como Madrid y Barcelona. La estructura que tiene nuestra entidad y el volumen reducido de oficinas y empleados que hay por provincia delimita tener nuevos delegados de personal en las oficinas.

### **RESULTADO (III):**

El mes de Julio de 2018 fue otra una fecha importante para nosotros, conseguir firmar el **Plan de Igualdad** tras más de año y medio de negociación, y además conseguimos firmar también el **segundo ACUERDO COLETIVO** con medidas de conciliación y ampliación de permisos. El resultado es el siguiente:

- Bolsa de 14 horas anuales médicas propias para el empleado.
- Bolsa de 12 horas anuales para causas de conciliación, tales como acompañamiento a familiares, escolarización, tutorías y lo que razonablemente se entienda como conciliación familiar.
- Posibilidad de negociar medidas de flexibilidad en la jornada laboral para evitar reducciones por parte de los trabajadores
- Licencia por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de 2 días a 4 días.
- Licencia por hospitalización de 2 a 4 días para familiares dependientes a cargo
- Protocolo de Acoso y LGTBI.

Tras casi 2 años de negociación y oponiéndonos a los métodos que nos proponían para la **Evaluación de Riesgos Psicosociales**, en junio de 2017 acceden a que el método que empleemos en la evaluación de riesgos sea F-PSICO. En octubre de ese mismo año realizamos la encuesta a todos los empleados con una participación de más del 70%.

### **OTROS ASPECTOS (I):**

#### **1.- Herramientas de Comunicación:**

Antes de que existiera Representación Legal de los Trabajadores, no existía ningún tipo de información de aquellas cosas que nos afectan día a día como trabajadores, aunque desde la empresa se presume de "transparencia" la realidad era otra muy diferente.

El cambio que supuso que se empezara a recibir información de lo que estaba pasando, que desde la Sección Sindical se hicieran comunicados fue algo que no gustó, en el comienzo de nuestra andadura intentaron frenar todos los comunicados, supuso discusiones y enfrentamientos con la Representación de la Empresa, no querían que habláramos.

Se han realizado comunicados de artículos, noticias e información de interés y además en diciembre de 2015 lanzamos nuestro primer boletín mensual.

En estos 4 años se ha visto incrementado el número de consultas tanto presenciales como vía correo electrónico y telefónico, y aunque todavía los compañeros tienen cierto temor a que les vean dirigirse a nosotros.

### **OTROS ASPECTOS (II):**

#### **2.- Crédito Horario:**

Uno de los primeros acuerdos que llegamos con la Representación de la Empresa fue unificar nuestro crédito horario en una bolsa de horas anuales para los 9 Delegados de SSCC. Esta medida ha facilitado que hayamos podido asistir a los cursos de formación impartidos desde CCOO, y además poder ir trabajando en todas las secretarías sin la limitación de la falta de horas.

Otro punto importante, es que en Mayo de 2017, gracias a la Agrupación del Sector Financiero de Madrid, tenemos una delegada que se encuentra en estado de media liberación, no computando dentro del crédito horario. La AEB planteó que los bancos medianos tuvieran mayor representación con estas medias liberaciones, lo que supone un tiempo muy importante para poder abarcar más temas y poder llevar un mayor control y vigilancia de todos los aspectos que afectan a los trabajadores.

### **OTROS ASPECTOS (III):**

#### **3.- Resultados de las Elecciones 2019:**

El pasado 13 de febrero se celebraron las Elecciones Sindicales en Triodos Bank, y a pesar de ir como única candidatura se obtuvieron muy buenos resultados.

Con un censo electoral en SSCC de 192 empleados ejercieron su derecho a voto 130, esto supuso una participación de casi un 70%.

Los 130 votos se dividieron de la siguiente manera: 116 votos a favor de nuestra candidatura y 14 votos en blanco. No existió ningún voto nulo.

Con estos resultados demostramos a la Representación de la Empresa el poder de convocatoria y el apoyo que tenemos por parte de nuestros compañeros y afiliados.

#### **4.- Afiliación:**

La Sección Sindical de Triodos Bank en estos 4 años ha tenido un crecimiento importante duplicando el número de afiliados.

Hemos realizado Asambleas anuales. También hemos hecho 2 campañas de afiliación.

### **OBJETIVOS**

Crecimiento progresivo de nuestra afiliación, dado que son las bases de nuestro apoyo, además de una consolidación de la afiliación actual, poniendo en valor la importancia que tienen en nuestra Sección.

En cuanto a negociaciones y mejoras que queremos llevar a cabo en esta nueva legislatura y que complementen a nuestro Convenio de Banca, en aras de negociación actualmente, serían las siguientes:

- Jornada de verano conforme a lo establece en convenio.
- Plan de Carrera y Promoción Interna
- Plan de Formación
- Nuevo Método de Evaluación de desempeño 180º
- Desarrollar medidas correctoras para los factores de Riesgos Psicosociales.
- Trabajar en las medidas correctoras del Plan de Igualdad.
- Equiparación salarial interna con el resto del sector en los tramos bajos de las categorías del convenio.
- Gestión de Asignación acorde de Categorías profesionales a las funciones que realizamos
- Ampliación de las medidas de conciliación.
- Control Horario. Las Horas Extras se remuneran.
- Exigiremos transparencia en los resultados y gestión del banco. Órgano consultivo no informativo.
- Habilidad y valores en la gestión con empleados.